

**PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP)
SULAWESI UTARA**

Oleh

Laurencia Nagara

Femmy Tulusan

Jericho Pombengi

Abstract :leader plays a very strategic. Success or failure of the public bureaucracy carrying out his duties very determined quality leaders. Therefore, the position of the leader dominates all activities undertaken. For the purpose of this study determine Leadership Role in improving Discipline Work at Institute for Agricultural Technology (BPTP) North Sulawesi.

This research uses qualitative research is research that is used to examine the condition of natural objects in which the researcher is a key instrument. Data collection techniques triangulation done. The population in this study is the one on the overall employee is an employee at the Institute for Agricultural Technology (BPTP) North Sulawesi numbered 97 people.

The results showed leadership role which is run by the head of the Ministry of Agriculture as a whole can say, not maximum, at first review the terms of influence. In terms of regulatory discipline, time and the duties and responsibilities of the employees so far is far from good

Keywords: *Leadership, Discipline Work*

PENDAHULUAN

Dalam organisasi manapun termasuk birokrasi publik, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil tidaknya birokrasi publik menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan kualitas pemimpinnya. Oleh karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan. Pada konteks birokrasi publik kita yang sangat paternalistik, di mana para staf (bawahan) bekerja selalu tergantung pimpinan. Apabila pimpinan tidak memiliki kemampuan kepemimpinan manajerial, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Dalam kenyataannya tidak sedikit pemimpin

birokrasi publik diberbagai tingkatan (level) yang tidak memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin yang baik. (Sartono, 2004:90)

Lebih Lanjut Sartono (2004 : 90-92) mengatakan Berbagai kajian kepemimpinan pada birokrasi publik, menunjukkan masih lemahnya kepemimpinan dalam berbagai level atau tingkatan. Tingkat penguasaan kepemimpinan manajerial pada umumnya masih rendah. Selain itu kapasitas dan kesadaran pemimpin yang memiliki kewajiban untuk melayani, sangat terbatas bahkan tidak sedikit mereka sebaliknya minta dilayani. Kewenangan formal menjadi senjata ampuh dalam menggerakkan

bawahan. Akibatnya bawahan bekerja bukan atas kesadaran sendiri, tetapi karena tekanan atasan, sehingga hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan tidak lagi terjalin. Padahal keduanya merupakan satu kesatuan tim kerja yang harus dipelihara dalam menjalankan misi dan tujuan organisasi. Kalau diidentifikasi terdapat beberapa fenomena kepemimpinan pada birokrasi publik pada umumnya, antara lain :

1. pemimpin birokrasi publik dalam menjalankan roda birokrasi umumnya belum digerakkan oleh visi dan misi, tetapi masih senantiasa digerakkan oleh peraturan yang sangat kaku.
2. pemimpin birokrasi publik senantiasa mengandalkan kewenangan formal yang dimilikinya.
3. rendahnya kompetensi pemimpin birokrasi publik.
4. rendahnya kemampuan manajerial dalam mengolah sumber daya organisasi yang dipimpinya.
5. lemahnya akuntabilitas pemimpin birokrasi.

Masih banyak fenomena lain dari kepemimpinan birokrasi publik kita yang mengakibatkan birokrasi belum berfungsi sebagaimana mestinya. Tentunya kepemimpinan bukan satu-satunya penyebab, akan tetapi mandulnya kepemimpinan birokrasi publik telah menambah daftar ketidakberdayaan birokrasi dalam mengemban tugas-tugasnya.

Diamati dari fenomena-fenomena di atas dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa

kepemimpinan birokrasi masih jauh dari harapan good governance. Kepemimpinan yang sangat stereotype tersebut memunculkan perilaku kepemimpinan yang bias, dan mengikuti selera pribadi pemimpin. Untuk menuju good governance diperlukan sosok pemimpin yang memiliki pemikiran visioner, bersikap terbuka, memiliki komitmen yang tinggi terhadap produktivitas kerja, memupuk kompetensi dan akuntabel di dalam semua kebijakan, tindakan maupun langkah-langkahnya.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.(Istianto, 2009: 2).

Kepemimpinan yang ada di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sulawesi Utara (BPTP) dipimpin oleh seorang Kepala Balai yang membawahi 2 Koordinator, dan 94 orang pegawai membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sulawesi Utara (BPTP) dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat Khususnya petani yang ada di Sulawesi Utara tersebut.

BPTP mempunyai tugas melaksanakan pengkajian, perakitan dan pengembangan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi. Fungsi dari BPTP yaitu : pelaksanaan penyusunan program, rencana kerja, anggaran, evaluasi, dan laporan pengkajian, perakitan dan pengembangan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi; pelaksanaan inventarisasi dan identifikasi kebutuhan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi; pelaksanaan penelitian, pengkajian dan perakitan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi; pelaksanaan pengembangan teknologi dan diseminasi hasil pengkajian serta perakitan materi penyuluhan; penyiapan kerja sama, informasi, dokumentasi, serta penyebarluasan dan pendayagunaan hasil pengkajian, perakitan, dan pengembangan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi; pemberian pelayanan teknik pengkajian, perakitan dan pengembangan teknologi tepat guna spesifik lokasi; pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, rumah tangga dan perlengkapan BPTP.

Berdasarkan pra-survey penelitian, peneliti melihat Permasalahan yang terjadi di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sulawesi Utara (BPTP) kurangnya disiplin dari pegawai, ini terlihat masih buruknya kinerja pegawai diketahui dari masih tingginya keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar(SOP), pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan dan tidak berusaha memaksimalkan jam kerja, saling melempar

tanggung jawab, Penyelesaian pekerjaan yang lambat, pegawai lebih senang mengobrol dari pada bekerja.

Hal tersebut diatas ditengarai oleh faktor ketegasan pimpinan dalam menjalankan roda organisasi. Pemimpin sebagai leader dalam organisasi merupakan mesin utama dalam menjalankan organisasi. Pemimpin harus berani dan tegas bertindak, harapannya ketegasan dapat membentuk tingkah laku pegawai yang sesuai dengan aturan dan menjadikan pegawai menjadi lebih disiplin terhadap pekerjaannya.

Menurut sumber (pegawai) responden di BPTP, Kepala BPTP kurang tegas dalam kepemimpinannya karena tidak pernah menegur pegawai-pegawai yang tidak disiplin atau mentolerir kesalahan indisipliner pegawai. Adanya budaya rasa takut dibenci pegawai sehingga pemimpin kurang tegas dalam memimpin

Hal ini senada dengan penelitian dari Titin Nur Haydah, , 2012 dalam jurnal hukum universitas brawijaya Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Daerah. Kendala yang dihadapi oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya aparatur Negara yang bertugas

memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, Pemerintahan dan Pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai negeri sipil senantiasa diuntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta mengerahkan segala daya dan tenaga secara berdaya guna dan berhasil guna.

Disiplin pada hakikatnya adalah pencerminan nilai kemandirian yang dihayati dan diamalkan oleh setiap individu dan masyarakat suatu bangsa dalam kehidupan. Untuk membina pegawai negeri sipil yang memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh, telah dikeluarkan peraturan tentang disiplin pegawai negeri.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh di langgar oleh setiap pegawai negeri sipil. Peraturan disiplin tersebut selain mengatur kewajiban dan larangan bagi setiap pegawai negeri sipil,

juga mengatur tata pemeriksaan, tata cara pengajuan dan penyampaian hukuman disiplin serta tata cara pengajuan keberatan apabila pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman kedisiplinan merasa keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

Jadi pada dasarnya factor kepemimpinan sangat berpengaruh dalam penerapan disiplin kerja dalam organisasi. Menurut penelitian dari Nina Liestiani Noorjanah yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Lebak Banten” Berhasil tidaknya organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuan selain bergantung pada kepemimpinan dan gaya kepemimpinan juga bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, yang Dinventaris melalui tingkat kedisiplinan kerja, sebab kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja atau pegawai tanpa ditunjang dengan kedisiplinan kerja yang tinggi, maka tugas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal, bahkan mungkin akan mengalami kegagalan yang dapat merugikan organisasi atau organisasi.

Melihat kenyataan ini penulis tergugah untuk meneliti masalah Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (Bptp) Sulawesi Utara

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang

alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dalam penelitian kualitatif, data dituangkan secara deskriptif dalam bentuk laporan dan uraian (Nasution, 2001).

B. Fokus Penelitian dan Konsepsionalisasi

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana peran Kepemimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara.

Peran Kepemimpinan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sosok yang memiliki pemikiran visioner, bersikap terbuka, memiliki komitmen yang tinggi terhadap produktivitas kerja, memupuk kompetensi dan akuntabel didalam semua kebijakan, tindakan maupun langkah-langkahnya. Adapun yang dimaksud dengan Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan dan melaksanakan dengan sungguh-sungguh pekerjaan yang dibebankan kepadanya

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Yang ada di adalah pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara berjumlah 97 orang

Dari populasi tersebut, sebagian akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari objek penelitian yang dipilih dan dianggap mewakili atau representatif keseluruhan populasi yang menjadi sumber data yang diteliti (Sumanto 1990). Sampel dari penelitian ini adalah pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara, berjumlah 13 orang dengan rincian sebagai berikut:

- Kepala BPTP :1 orang
- Sub Bagian Tata Usaha: 2 orang
- Seksi Kerjasama dan Pelayanan : 2 orang
- Sub Bagian Tata Usaha : 2 orang
- Koordinator Program : 2 orang
- Tim Pembinaan & Pengembangan SDM : 2 orang
- Tim Kendali mutu : 2 orang

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah

peneliti sendiri. Peneliti kualitatif sebagai human instrumen, berfungsi menetapkan focus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan. (Sugiyono, 2008)

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Wawancara semi struktur, Observasi dan Dokumentasi

E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisa data yang bersifat deskriptif kualitatif, di mana suatu jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas fakta-fakta berdasarkan data yang terkumpul di lapangan yang berkaitan erat dengan objek penelitian, kemudian data tersebut dipadukan dan dianalisa secara kualitatif dengan memberikan gambaran-gambaran, interpretasi atau penafsiran atas fakta-fakta tersebut.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisa data yang ada adalah sebagai berikut : Kategorisasi, dalam hal ini data-data yang diperoleh dari lapangan di kategorisasikan berdasarkan data prioritas yang dianalisa dan data yang tidak di prioritaskan untuk dianalisa.; Reduksi, adalah sebuah langkah dengan menghilangkan atau menegaskan data tertentu yang dinilai tidak perlu untuk dianalisa secara lebih lanjut untuk kepentingan penelitian; Interpretasi, adalah tahapan akhir dari proses analisa data,

di mana pada tahap ini penulis memberikan tafsiran dan penjelasan-penjelasan.

PEMBAHASAN

a. Peran Mempengaruhi

Seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruhnya kepada bawahannya, sehingga bawahannya mau bekerjasama dalam merealisasikan suatu program kegiatan. Pemimpin dapat mengembangkan berbagai teknik mempengaruhi bawahan, dan ini sebenarnya mudah bagi pemimpin birokrasi publik karena kewenangan atasan sangat tinggi. Tetapi kalau hanya mengandalkan kewenangan semata-mata, juga tidak akan memberikan efek yang berarti terhadap bawahan.

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dari dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas dan untuk mencapai yang di inginkan pemimpin. (George Terry: 1977).

Dilihat dari teori di atas untuk peran mempengaruhi ini belum di jalankan dengan baik oleh kepala BPTP, hal ini di kuatkan oleh kondisi pegawainya yang masih tidak disiplin dalam bekerja, dengan mereka tidak disiplin dalam bekerja otomatis tujuan dari organisasi ini tidak dapat berjalan sesuai dengan target. Agar supaya pegawai dapat berkerja dengan baik pemimpin haruslah mampu untuk mempengaruhi mereka, pengaruh yang dimaksudkan adalah pengaruh dalam bentuk pendekatan persuasive kepada

pegawainya, selain itu dalam mempengaruhi juga perlu adanya motivasi dari seorang pemimpin. Jadi dapat di simpulkan untuk mempengaruhi bawahannya yang utama adalah kedekatan emosional antara semua pegawai dan pimpinannya. Tapi masalah disini menurut pegawai adalah kurang pendekatan atau keakraban antara bawahan dan atasan. Jadi solusi yang konkret dari penulis tentang masalah ini seorang pemimpin haruslah mampu untuk merangkul semua bawahannya dalam kerja- kerja yang dilakukannya agar supaya dia dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tujuan dari organisasi itu sendiri, pendekatan, saling memotivasi dan komunikasi yang baik itu yang sangat di perlukan dalam menjalankan organisasi.

b. peran memotivasi

Motivasi menuntut agar pemimpin mengetahui bagaimana harus selalu memberi informasi kepada staf, agar ia menyediakan waktu dan melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi dari stafnya mengenai masalah yang menyangkut kepentingan bersama.

Danim (2004) motivasi sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan yang dikehendakinya.

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga

produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah: pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui.

Menurut rangkuman wawancara di atas kepala BPTP dalam kinerjanya masih sangat kurang dalam memberikan motivasi kepada pegawainya. Kebanyakan motivasi yang di berikan hanya berbentuk perintah yang memang harus di jalankan oleh bawahannya. Sementara di lihat dari kinerja pegawai yang ada di kantor tersebut tidak sesuai dengan indikator diatas yang menyebutkan ciri- ciri orang yang termotivasi, dalam kinerja dari pegawai di kantor ini, banyak yang tidak disiplin baik dalam kinerja maupun ketepatan waktu yang diberikan. Banyak pegawai yang bersikap acuh tak acuh pada kerja yang di lakukan mereka. Mereka lebih memiliki santai dari pada bekerja. Dalam masalah inilah perlu adanya motivasi yang baik dari seorang pemimpin. Jadi di lihat dari peran memotivasi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, untuk sementara ini kepala BPTP belum menjalankannya dengan maksimal, sehingga masih banyak masalah –

masalah yang di temui dalam kinerja dan kedisiplinan pegawai di kantor ini..

a. Peran Antar Pribadi

Peran pemimpin pada peran antar pribadi dalam kaitannya dengan kedudukannya sebagai pemimpin dalam suatu organisasi, adalah sebagai figur atau tokoh yang cukup dihargai. Pemimpin harus menampilkan perilaku yang baik dan benar, seperti etos kerja yang tinggi .Sulistiyani (2004 : 95). Di lihat dari konsep peran antar pribadi di atas dan hasil wawancara dan observasi di atas, dalam menjalankan perannya, kepala BPTP bisa di katakan tidak di jalankan sesuai belum di jalankan dengan maksimal oleh kepala BPTP, memang bicara soal kinerja dari kepala BPTP itu sendiri sudah sangat baik dan figurnya sangat di segani. Dalam menjalankan peran antar pribadi kepala BPTP belum di jalankan dengan baik. Yang menjadi tawaran solusi dari penulis dalam memecahkan masalah di atas adalah kiranya kepala BPTP bisa bersikap tegas dalam menjalankan aturan – aturan yang sudah, sikap pilih kasih dari pimpinan juga dalam menegakkan aturan haruslah di hilangkan. Karena dalam hal ini seorang pemimpin haruslah menampilkan penampilan yang baik bagi bawahannya dari segi ketegasan disiplin dan lain sebagainya, Hal ini perlu dilakukan agar supaya bawahannya bisa meneladani pemimpinnya.

b. Peran Informasional

Peran informasional yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat strategis,

mengingat dia adalah pemegang kunci, khususnya informasi tentang organisasi yang dipimpinnya. Kemampuan komunikasi sangatlah

Solusi dari penulis adalah perlu adanya kedekatan antara bawahan dengan atasan maupun sebaliknya baik kedekatan formal maupun kedekatan informal, selain itu perlu adanya hubungan timbal balik dalam informasi antara atasan dan bawahan. Supaya seorang pemimpin dapat memantau dan memonitor segala sesuatu yang berhubungan dengan kinerja pegawainya.

e. Peran Pengambilan Keputusan

Menurut Siagian pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan terhadap hakikat suatu masalah, pengumpulan fakta-fakta dan data, penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi dan pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat dalam pengambilan keputusan juga harus di lakukan dengan berani dan tegas, selain itu aspek pengawasan dalam kebijakan juga perlu di perhatikan.

Hasil wawancara dapat di simpulkan dalam menjalankan peran ini kepala BPTP belum menjalankan peran ini dengan baik. Dalam mengambil kebijakan kepala BPTP tidak mencermati latar belakang masalah dalam mengambil kebijakan. Dalam pengambilan kebijakannya pun masih terkesan lambat, plin plan dan tidak komitmen dengan apa yang di tetapkan, misalnya ada suatu kebijakan yang di tetapkan untuk dijalankan bersama, tapi pada

tahap implementasinya tidak berjalan sama sekali. Begitu halnya dengan pengawasan implementasi keputusan yang sudah di ambil juga masih sangat kurang misalnya dalam kebijakan dalam penegakan disiplin pegawai yang masih dinilai kurang baik dimana dalam penegakan sangsi dari aturan tersebut masih sangat kurang dan ada indikasi pilih kasih, sangsi yang dimaksud adalah pemotongan TUKIN bagi pegawai yang terlambat masuk kantor . Yang menjadi tawaran solusi yang kongkret dari penulis dalam menyikapi masalah diatas, adalah dimana seorang pemimpin perlu menguasai permasalahan dalam instansinya sebelum mengambil dan menentukan alternatif kebijakan, ketegasan, cepat tanggap dalam mengambil keputusan, dan perlu pengawasan yang kongkret dalam implementasi keputusan tersebut agar supaya tidak ada lagi pegawai yang melanggar aturan yang telah di buat bersama.

b). Disiplin Kerja

a. Disiplin terhadap Peraturan – peraturan

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, di gunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Alex S. Nitisemito(1984) Disiplin peraturan adalah sebuah kepatuhan dan ketaatan dari pegawai dengan segala

bentuk aturan, dan kaidah dalam organisasi tersebut baik lisan maupun tulisan yang sudah di sepakati pelaksanaannya. Di kaji dari teori – teori di atas dapat di simpulkan bahwa, bicara soal kedisiplinan terhadap peraturan – peraturan di kantor ini masih sangat kurang, hal ini terjadi karena masih banyak pegawai yang sering melanggar aturan – aturan yang di buat di kantor dan di sepakati bersama. Misalnya masih banyak pegawai yang sering datang kantor terlambat, tidak menaati peraturan yang mengatur tentang pakaian instansi, dan masalah lainnya dalam menjalankan kinerja mereka tidak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur). Yang menjadi pemecahan masalah diatas adalah perlu adanya pengawasan yang intensif dari pimpinan kepada pegawainya, yang paling utama adalah pemimpin harus memberikan sangsi yang jelas dan tegas di berikan kepada para pelanggar peraturan supaya dalam hal ini dapat menimbulkan efek jera kepada para pegawai yang masih tidak disiplin.

a. Disiplin Waktu

Disiplin kerja sebenarnya di maksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di simpulkan dalam unsur disiplin waktu di kantor ini masih sangat kurang disiplin. Masih banyak pegawai yang sering datang terlambat, itu semua di akui oleh beberapa informan yang di temui oleh penulis, selain datang terlambat ada juga

yang sering pulang kantor sebelum waktu kantor habis. Di lihat dari segi kinerja, dalam menyelesaikan tugas yang di berikan oleh atasan kepada bawahan, dalam hal ini masih sangat lambat dan memakan waktu yang lama, sehingga membuat banyak pekerjaan yang menumpuk dan belum mampu untuk dikerjakan. Dalam mengatasi masalah diatas perlu adanya kesadaran moral dari para pegawai yang ada. Selain itu pengawasan dari pimpinan dan sangsi yang di berikan haruslah lebih berat dari sebelumnya, agar supaya mereka jera untuk melakukannya.

c. Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab

Siswanto dan Prijodarminto (dalam Hapsari, 1998) mengemukakan bahwa Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab adalah suatu kepatuhan dari pegawai untuk menjalankan tugas yang sudah diberikan intansi kepada mereka, dengan tepat, cepat, dan dengan hasil yang memuaskan. Mengacu pada teori diatas, dapat di nilai untuk instasi BPTP ini belum berjalan dengan baik dan maksimal, karena dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka belum bekerja secara maksimal karena dalam penempatan bagian kerja dari mereka hanya di sesuaikan dengan Tunjangan kinerja jadi kadang kalah dalam menempatkan pegawai sudah tidak sesuai dengan skill dan keterampilan yang di miliki oleh pegawai tersebut. Hal itu yang membuat mereka bekerja kurang maksimal, karena mereka di tempatkan di tempat yang mereka tidak kuasai. Bicara soal kedisiplinan pemimpin

haruslah mengawasi kinerja dari pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik selain itu dalam penyelenggaraan kinerjanya perlunya kesadaran dari masing – masing pegawai mengenai tanggung jawab mereka, jika ada suatu kesadaran, pasti dalam menjalankan kerja mereka dapat berjalan dengan baik dan sesuai.

Berdasarkan uraian diatas, Jelaslah peran kepemimpinan itu sangat penting dalam mengatasi disiplin kerja pegawai. Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja yang tinggi organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN dan SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil rangkuman wawancara dan pembahasan sebagaimana yang telah di kemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat di simpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. peranan kepemimpinan yang di jalankan oleh kepala BPTP secara keseluruhan bisa di katakan, belum maksimal, di tinjau pertama dari segi mempengaruhi, dalam poin ini dalam hal ini kepala BPTP belum dapat menjalankan dengan maksimal kepada bawahanya karena pendekatan personal antara pimpinan dan bawahan masih sangat kurang. Di lihat dari segi memotivasi, dalam hal ini juga di

katakan belum maksimal karena, dari pemimpin itu sendiri tidak pernah memberikan motivasi langsung kepada pegawainya untuk bekerja lebih baik. Di tinjau dari aspek antar pribadi juga masih belum maksimal, ini semua terjadi karena dari kepala BPTP sendiri belum tegas dalam menegakan aturan yang berlaku di instansi tersebut. Peran informasional juga belum dapat di jalankan dengan baik kedekatan antara bawahan dan atasan itu belum terbina, jadi untuk aspek ini belum berjalan dengan baik. Itu terjadi karena belum ada hubungan timbal balik yang baik antara bawahan dan atasan. Di lihat dari pengambilan keputusan juga belum maksimal, hal ini terjadi karena, lambatnya seorang pimpinan dalam mengambil keputusan , selain itu dalam pengambilan keputusan tidak sesuai dengan kondisi dan masalah yang timbul dalam organisasi. Pengawasan keputusan juga belum maksimal di jalankan oleh pimpinan.

2. Dari segi kedisiplinan peraturan, waktu dan tugas dan tanggung jawab dari para pegawai sejauh ini masih jauh dari kata baik, ini di buktikan dengan masih banyaknya pegawai yang sering datang terlambat, selain itu juga banyak yang tidak menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di berikan tepat waktu, sehingga membuat banyak pekerjaan yang menumpuk,

bekerja tidak sesuai dengan SOP, serta tidak disiplin dalam berpakaian.

B. Saran

Mengacu pada hasil temuan dalam penelitian ini maka dapat diberikan beberapa saran untuk di tindak lanjuti pihak terkait, guna mengoptimalkan kinerja dari BPTP saat ini :

1. Pemimpin haruslah bersikap tegas dalam menegakkan aturan yang sudah di sepakati bersama, dan jangan ada lagi sistem tebang pilih dalam menindak para pelanggar peraturan agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial.
2. Pemimpin dalam hal ini kepala BPTP harus juga menjaga kesejaktraan dari pegawai, karena itu adalah sebagian motivasi, selain itu pemimpin juga harus memotivasi pegawainya untuk bekerja lebih baik
3. Perlu adanya pengawasan yang prima dari pimpinan mengenai aturan – aturan yang ada. Selain itu pemimpin juga haruslah dekat dengan para pegawai agar antara pemimpin dan pegawai mampu untuk bekerja sama untuk kemajuan organisasi
4. Perlu adanya kesadaran yang sungguh – sungguh dari para pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, dengan selalu mengutamakan waktu, karena waktu adalah segalanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex .S. Nitisemito, Drs, 1982, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia,. Jakarta
- Istianto, Bambang. 2009. Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Danim , Sudarman. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta : Rineka Cipta
- George R. Terry. 1977. Principles Of Management, seventh Edition, Richard D. Irwin, Inc, Homewood, Illionis
- Hapsari, 1998. Disiplin Kerja Pegawai ditinjau dari persepsi Iklim Kerja Organisasi. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Nasution, M.N. 2001. Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management). Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sartono, Agus. 2004, Manajemen Keuangan, Teori dan Aplikasinya, Edisi Kedua,. BPFE UGM, Yogyakarta
- Sugiyono. 2003. Statistika Penelitian. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, A.T. 2004. Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan. Jogjakarta : Gava Media
- Sumanto. (1990). Metodologi penelitian Sosial dan Pendidikan. Yogyakarta: Andi Offset.
- TITIN NUR HAYDAH. 2012. Kendala Dan Solusi Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)
- <http://hukum.studentjournal.ub.ac.id/index.php/hukum/article/view/296>
- Liestiani Noorjanah, Nina Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Lebak Banten
- <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/1182>